STAATSCOURANT
Officiële uitgave van het Koninkrijk der Nederlanden sinds 1814.
Nr. 3304
27 januari 2016

Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen,

Gelet op artikel 18, tweede lid, onder c, van het Reïntegratiebesluit;

Besluit:

Artikel 1

Het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen hanteert bij het beoordelen en monitoren van een rechtspersoon die tot doel heeft diensten te verlenen die kunnen worden aangemerkt als Persoonlijke Ondersteuning, het Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016, als weergegeven in de bijlage bij dit besluit.

Artikel 2

1. Het Erkenningskader Uitvoering Persoonlijke Ondersteuning 2012 (gepubliceerd op 30 augustus 2012 in Staatscourant nummer 17590) wordt ingetrokken.

2. Het Beleidskader intrekken erkenning als Jobcoachorganisatie (gepubliceerd op 27 mei 2013 in Staatscourant nummer 13672) wordt ingetrokken.

Artikel 3

Dit besluit treedt in werking met ingang van de dag na de datum van uitgifte van de Staatscourant waarin het wordt geplaatst en werkt terug tot en met 1 januari 2016.

Artikel 4

Dit besluit wordt aangehaald als: Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016.

Dit besluit wordt met de toelichting en de bijlage in de Staatscourant geplaatst.

Amsterdam, 5 januari 2016

B.J. Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur UWV

HET ERKENNINGS- EN INTREKKINGSKADER UITVOERING PERSOONLIJKE ONDERSTEUNING UWV 2016

INHOUD

BEGRIPSBEPALINGEN

Aanvraag tot erkenning
Het volledig ingevuld en ondertekend aanmeldingsformulier met de daarbij behorende bijlagen.
Aanbieder
Een rechtspersoon die een aanvraag tot erkenning indient om overeenkomstig het Erkenningskader 2016 erkend te worden als Jobcoachorganisatie.
Erkenningseisen
De eisen waaraan een rechtspersoon moet voldoen om erkend te worden als Jobcoachorganisatie.
Erkenningskader 2016
Beleidsregel Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016.
Hersteltermijn
Een periode van maximaal 6 maanden waarbinnen een Jobcoachorganisatie de gelegenheid krijgt – na constatering dat zij niet (langer) aan een of meerdere erkenningseisen en/of verplichtingen voldoet – opnieuw aan deze voorwaarden te voldoen. In dit kader stelt de Jobcoachorganisatie een herstelplan op. Op basis van dit herstelplan voert zij binnen de hersteltermijn de acties uit die nodig zijn om weer aan de eisen en verplichtingen in het Erkenningskader 2016 te voldoen.
Herstelplan
Het plan dat een Jobcoachorganisatie verplicht is op te stellen als onderdeel van de maatregel geen Jobcoaching uitvoeren voor nieuwe klanten. In dit herstelplan benoemt de Jobcoachorganisatie acties om opnieuw te voldoen aan de voorwaarden in het Erkenningskader 2016. UWV accordeert en monitort het herstelplan.
Jobcoach
De natuurlijke persoon die de klant en zijn werkgever coacht.

Jobcoachorganisatie
Een rechtspersoon die Persoonlijke Ondersteuning uitvoert op grond van het Erkenningskader 2016.
Jobcoachperiode
Periode waarin de klant aanspraak kan maken op begeleiding van een Jobcoach.
Jobcoachportaal
Het door UWV beschikbaar gestelde systeem, waarin de Jobcoachorganisatie haar uren registreert en verantwoording aflegt over de door haar verrichte activiteiten en bereikte doelen. Een Jobcoachorganisatie is verplicht gebruik te maken van dit systeem.
Klant
Een persoon met naar het oordeel van UWV structurele functionele beperkingen die:
– arbeid in dienstbetrekking verricht of die arbeid in dienstbetrekking gaat verrichten, of
– arbeid op een proefplaats verricht of arbeid op een proefplaats gaat verrichten.
Jobcoaching
De voorziening die op grond van artikel 35, lid 2 onder d, Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen of artikel 2.22, lid 2 onder d, Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten door UWV kan worden toegekend aan een persoon. De voorziening heeft tot doel om de persoon te ondersteunen bij het verrichten van de aan hem opgedragen taken in dienstbetrekking, indien die ondersteuning een compensatie vormt voor zijn beperkingen. De activiteiten en handelingen die de Jobcoach verricht zijn er op gericht om de persoon zelfstandig zijn werkzaamheden uit te kunnen laten voeren, dan wel de werkgever de begeleiding van de persoon op zich te kunnen laten nemen.
Nieuwe klant
Klanten die een aanvraag voor Jobcoaching doen in een nieuwe dienstbetrekking al dan niet voorafgegaan door een proefplaatsing.
Protocol Jobcoach
Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV 2016 en eventueel latere beleidsregels die deze vervangen
Reïntegratiebesluit
Besluit van 2 december 2005 tot vaststelling van een algemene maatregel van bestuur houdende regels met betrekking tot re-integratie inclusief de wijzigingsbesluiten.
Relevante wetgeving
Awb: Algemene wet bestuursrecht
WAZ: Wet arbeidsongeschiktheidsverzekering zelfstandigen
Wajong: Wet arbeidsongeschiktheidsvoorziening jonggehandicapten
Wet Suwi: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
WGA: Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
Wsw: Wet sociale werkvoorziening
ZW: Ziektewet
Inclusief de daarbij behorende onderliggende regelgeving, evenals eventuele nieuwe wetten die geacht worden de bovengenoemde wetten te vervangen.
Structureel functionele beperkingen
Een langdurige ziekte of handicap waarvan UWV heeft vastgesteld dat deze belemmerend werkt in relatie tot werken.
Uitsluitingsperiode
De periode binnen welke UWV een aanvraag van een aanbieder – wiens eerdere erkenning is ingetrokken – niet in behandeling neemt.
UWV
Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
Verplichting
De voorwaarden waaraan een aanbieder moet voldoen, nadat hij erkend is als Jobcoachorganisatie.
Werkgever
De natuurlijke of rechtspersoon die met een klant een dienstbetrekking aangaat en die de verantwoordelijkheid draagt voor het bedrijf.
ZZP'er
Een zelfstandig ondernemer zonder personeel. Het betreft een natuurlijk persoon die voor eigen rekening en risico deelneemt aan het economisch verkeer.

HOOFDSTUK 1 – INLEIDING

UWV draagt verantwoordelijkheid voor de re-integratie van werkzoekenden, ontslagwerklozen en werkzoekenden met een ziekte of handicap. In dat kader heeft UWV onder meer de wettelijke taak om voorzieningen te verstrekken die tot doel hebben om klanten te ondersteunen bij het aan het werk komen of aan het werk blijven. Voor klanten met structureel functionele beperkingen kan op grond van artikel 35, eerste lid, van de WIA en artikel 2:22, eerste lid, van de Wajong de voorziening, Persoonlijke Ondersteuning (beter bekend onder de naam Jobcoaching) worden aangevraagd. Deze dienstverle-

ning mag uitsluitend worden geleverd door aanbieders die door UWV erkend zijn voor het uitvoeren van Jobcoaching.
Dit Erkenningskader 2016 bestaat uit een de volgende onderdelen:

- onderdeel A: bevat de erkenningseisen waaraan een rechtspersoon moet voldoen om erkend te worden als Jobcoachorganisatie in de zin van artikel 18, lid 2 onder c, van het Reïntegratiebesluit;
- onderdeel B: bevat de verplichtingen waaraan een Jobcoachorganisatie moet voldoen nadat het door UWV is erkend;
- onderdeel C: bevat de maatregelen die UWV kan treffen als een Jobcoachorganisatie niet meer voldoet aan een of meerdere erkenningseisen en/of verplichtingen zoals opgenomen in de onderdelen A en B.
- onderdeel D: bevat informatie over de beoordeling van de aanvraag en overige relevante informatie.

UWV adviseert aanbieders, die een aanvraag tot erkenning willen indienen, de voorwaarden in deze Beleidsregel aandachtig te lezen.
Het Erkenningskader 2016 vervangt het Erkenningskader Uitvoering Persoonlijke Ondersteuning 2012 en het Beleidskader intrekken erkenning als Jobcoachorganisatie.

Jobcoachorganisaties met erkenning 2012

Op erkenningen, die zijn verleend aan Jobcoachorganisaties op basis van het Erkenningskader Uitvoering Persoonlijke Ondersteuning 2012, is met ingang van de datum waarop het Erkenningskader 2016 van kracht is, deze Beleidsregel van toepassing. Zij dienen zich vanaf deze datum aan het Erkenningskader 2016 te houden.

ONDERDEEL A

HOOFDSTUK 2 – EISEN OM ERKEND TE WORDEN ALS JOBCOACHORGANISATIE

Wil een rechtspersoon (hier na te noemen aanbieder) in aanmerking komen voor erkenning als Jobcoachorganisatie op basis van het Erkenningskader 2016, dan moet zij aantonen aan een aantal eisen te voldoen. Deze eisen worden ook wel erkenningseisen genoemd. Het gaat om de volgende erkenningseisen:

- erkenningseis 1: Op basis van voornemens, handelingen, antecedenten is er voor UWV geen aanleiding om aan de betrouwbaarheid van een aanbieder die een aanvraag tot erkenning als Jobcoachorganisatie doet, te twijfelen, zie paragraaf 2.1;
- erkenningseis 2: Aanbieder staat als rechtspersoon ingeschreven bij de Kamer van Koophandel, zie paragraaf 2.2;
- erkenningseis 3: Aanbieder voldoet aan de door UWV gestelde eisen betreffende een passende aansprakelijkheidsverzekering, zie paragraaf 2.3;
- erkenningseis 4: Aanbieder borgt de kwaliteit van de Jobcoaching, zie paragraaf 2.4;
- erkenningseis 5: Aanbieder neemt de normen met betrekking tot privacy in acht, zie paragraaf 2.5;
- erkenningseis 6: Aanbieder beschikt over een klachtenreglement en voldoet aan de door UWV gestelde aspecten met betrekking tot het klachtenmanagement zoals opgenomen in paragraaf 2.6;
- erkenningseis 7: Op aanbieder is geen uitsluitingsperiode van toepassing, zie paragraaf 2.7.

2.1. Betrouwbaarheid van de aanbieder tot erkenning als Jobcoachorganisatie

Bij de beoordeling van de betrouwbaarheid van de aanbieder om als Jobcoachorganisatie te worden erkend laat UWV onder andere de volgende feiten en omstandigheden meewegen:

A. is er sprake van een onherroepelijk vonnis of arrest of enig ander onherroepelijk rechterlijk oordeel dan wel een strafbeschikking van het Openbaar Ministerie jegens aanbieder volgens de op hem van toepassing zijnde wet- of regelgeving van een lidstaat van de Europese Unie gedaan, waarbij een delict is vastgesteld dat in strijd is met zijn beroepsgedragsregels of waarbij enige veroordeling is uitgesproken die relevant is voor de uitvoering van Jobcoaching;
B. is er sprake van een faillissement of liquidatie van aanbieder, zijn de werkzaamheden van aanbieder gestaakt of is een procedure van surseance van betaling of akkoord dan wel een andere soortgelijke procedure in gang gezet ten aanzien van aanbieder van de erkenning of een andere soortgelijke procedure die voorkomt in de op de aanbieder van toepassing zijnde wet-of regelgeving van een lidstaat van de Europese Unie;
C. heeft aanbieder voldaan aan zijn verplichtingen ten aanzien van de betaling van belastingen en van de sociale zekerheidsbijdragen in overeenstemming met de wettelijke bepalingen van het land waar hij is gevestigd of van Nederland;
D. heeft aanbieder in de uitoefening van zijn bedrijf een ernstige fout begaan die relevant is voor de uitvoering van Jobcoaching, vastgesteld op een grond die UWV aannemelijk maakt;
E. heeft aanbieder zich op enig moment op enigerlei wijze schuldig gemaakt aan valse verklaringen

bij het verstrekken van inlichtingen die in verband met het doen van een aanvraag tot erkenning als Jobcoachorganisatie kunnen worden verlangd of heeft aanbieder de betreffende inlichtingen niet verstrekt c.q. geweigerd deze te verstrekken.

Ten bewijze dat zich geen van de hiervoor genoemde feiten of omstandigheden voordoet, dient aanbieder de volgende documenten te overleggen bij zijn aanvraag tot erkenning:

1. in verband met het hiervoor vermelde onder a: een verklaring omtrent het gedrag voor rechtspersonen gelezen in samenhang met artikel 30 van de Wet Justitiële en Strafvorderlijke gegevens, waaruit blijkt dat het gedrag van de natuurlijke personen, die een sleutelpositie hebben binnen de onderneming en eventueel het concern waartoe de aanbieder behoort geen bezwaar oplevert voor de uitoefening van de werkzaamheden waarvoor de verklaring is aangevraagd. Van buitenlandse aanbieders om een erkenning wordt een document verlangd dat met een verklaring omtrent het gedrag voor rechtspersonen gelijkgesteld kan worden;
2. in verband met het hiervoor vermelde onder b: een verklaring van de griffier van de rechtbank, die op grond van artikel 2 van de Faillissementswet bevoegd is tot het uitspreken van de faillietverklaring van Aanbieder of tot het op die aanbieder van toepassing verklaren van de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen, of voor het land van herkomst van de onderneming daarvoor geldende documenten;
3. in verband met het hiervoor vermelde onder c: een verklaring van de Inspecteur der Rijksbelastingen onder wie aanbieder ressorteert voor de inning van belastingen waaruit blijkt dat de aanbieder afdrachten betreffende omzetbelasting, loonheffing en premies heeft voldaan. Van buitenlandse aanbieders om een erkenning wordt een document verlangd van de fiscus uit het land van herkomst van aanbieder.

Als bewijs dat het genoemde onder de punten d en e niet van toepassing is op aanbieder, voldoet de ondertekening van de aanvraag tot erkenning.
De origineleverklaringen onder punt 1, 2 en 3 genoemd mogen op datum ondertekening van de aanvraag niet ouder dan 2 maanden zijn. (Indienen als bijlage 1, 2 en 3).

2.2 Inschrijving bij de Kamer van Koophandel

Inschrijving Kamer van Koophandel

Alleen aanbieders die een rechtspersoon zijn kunnen in aanmerking komen voor erkenning als Jobcoachorganisatie. Een aanbieder dient ter bevestiging van zijn identiteit aan te tonen ingeschreven te zijn als rechtspersoon bij de Kamer van Koophandel. Een buitenlandse aanbieder dient door inschrijving in het nationale beroeps-/handelsregister een vergelijkbaar document aan de inschrijving in de Kamer van Koophandel te overleggen. (Indienen als bijlage 4).

UWV vraagt indien nodig ter toelichting van deze gegevens, nadere informatie over de bestuur situatie en de eigendomsverhoudingen. Het verstrekken van de gevraagde informatie behoort tot de eisen die in deze Erkenningskader 2016 zijn gesteld. Indien aanbieder de gevraagde gegevens niet verstrekt, kan UWV besluiten de aanvraag buiten behandeling te laten onder toepassing van artikel 4:5 Awb.

UWV eist in dit verband dat de bestuurder(s) van aanbieder geen bestuurder zijn (geweest) van een Jobcoachorganisatie wier erkenning door UWV is ingetrokken als gevolg van door UWV vastgestelde ernstige tekortkomingen. Voor de definitie van rechtspersoon wordt verwezen naar de inhoud van boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Onder een rechtspersoon wordt niet begrepen de eenmanszaken en samenwerkingsvormen van natuurlijke personen, zoals een maatschap of vennootschap onder firma.

Inzicht in het concern

Indien aanbieder deel uitmaakt van een concern dient een overzicht van het (de) desbetreffende concern(s) te worden overgelegd bij de aanvraag. Aanbieder maakt in een organogram inzichtelijk hoe de werkmaatschappij(en) en de moedermaatschappij zich tot elkaar verhouden.
Tevens geeft aanbieder per werkmaatschappij en van de moedermaatschappij aan wie de bestuurder(s) zijn. (Organogram indienen als bijlage 5).

Er is in ieder geval sprake van een concern als bij de Kamer van Koophandel een ander bedrijf (bijvoorbeeld een holding) staat aangegeven als eigenaar.

Bij gewijzigde concern- en/of eigendomsverhouding dient de Jobcoachorganisatie dit onverwijld en schriftelijk te melden aan UWV.

Let op: Het bewijs van inschrijving bij de Kamer van Koophandel mag bij aanmelding niet ouder dan 2 maanden zijn op datum van indiening van de aanvraag.

2.3. Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering

Aanbieder beschikt over een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering waarbij aanbieder verzekerd is voor de aansprakelijkheid voor zaak- en personenschade door een verkeerde (be)handeling, een nalatigheid of een bedrijfsfout. Aanbieder voegt als bewijs een kopie van de polis en polisvoorwaarden bij de aanvraag. Uit dit kopie dient te blijken dat aanbieder verzekerd is tegen bedrijfsrisico's bij het uitoefenen van zijn taak in het kader van het bieden van persoonlijke ondersteuning of het uitvoeren van werkzaamheden in het kader van (re)integratie of daarmee gelijkwaardige dienstverlening. Het minimaal verzekerde bedrag bedraagt € 1.000.000,– per jaar. Aanbieder markeert de betreffende passages in de polis (indienen als bijlage 6).

Er bestaat ook de mogelijkheid dat aanbieder een originele ondertekende verklaring van de verzekeraar of verzekeringstussenpersoon overgelegd. Uit deze verklaring dient te blijken tot welk bedrag en voor welke activiteiten aanbieder verzekerd is. Ook blijkt uit de verklaring de looptijd van de verzekering.

Let op: Indien aanbieder een verklaring van de verzekeraar of verzekeringstussenpersoon verstrekt, mag deze verklaring op datum indiening van de aanvraag niet ouder dan 2 maanden zijn.

ZZP

Maakt aanbieder gebruik van een of meerdere ZZP'ers, dan dienen deze ZZP'ers eveneens verzekerd te zijn tegen bedrijfsrisico's bij het uitoefenen van hun taak in het kader van het bieden van persoonlijke ondersteuning of daarmee gelijkwaardige dienstverlening. Het minimaal verzekerde bedrag bedraagt € 1.000.000,– per jaar. Op verzoek ontvangt UWV een kopie van de polis of een verklaring van de verzekeraar of verzekeringstussenpersoon.

2.4. Kwaliteit van de Jobcoaching

UWV erkent uitsluitend aanbieders die een voldoende kwaliteit van Jobcoaching kunnen borgen. De kwaliteit komt o.a. tot uitdrukking in de bekwaamheid van het personeel dat als Jobcoach optreedt en de continuïteit in dienstverlening. Hierna is een aantal deelaspecten uitgewerkt van wat onder kwaliteit van de Jobcoaching wordt verstaan.

2.4.1 Vakbekwaamheid personeel

Aanbieder beschikt over vakbekwaam personeel dat de Jobcoaching uitvoert. Aanbieder maakt daarbij gebruik van personeel met welke een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is gesloten of van zelfstandige personen waarmee een overeenkomst tot opdracht is gesloten.

Jobcoach is (nog) geen erkend beroep en voor het vak van Jobcoach bestaat (nog) geen reguliere vakopleiding. UWV stelt de volgende eisen aan de vakbekwaamheid van het personeel:
- de Jobcoach heeft een hbo-opleiding of hbo werk- en denkniveau;
- de Jobcoach heeft een opleidingsmodule voor Jobcoach gevolgd of is in de praktijk binnen de organisatie opgeleid tot Jobcoach (in company training). Er bestaan diverse opleidingen voor Jobcoach. Over de kwaliteit van de opleidingen doet UWV (nog) geen uitspraak;
- aanbieder onderschrijft de visie en eindtermen voor Jobcoachopleidingen versie 1.0 d.d. 12 april 2012 van de Beroepsvereniging Jobcoaches Nederland en verklaart schriftelijk dat het personeel dat als Jobcoach werkzaam is, hier aan voldoet.

Aanbieder toont aan dat de kwaliteit van haar Jobcoaches een permanent aandachtspunt is, uit de bijlagen moet blijken dat aan bovenstaande eisen wordt voldaan. De in dit kader te verstrekken stukken zijn:
- functieprofiel;
- inwerkprogramma nieuw personeel;
- (bij)scholingsbeleid/opleidingsplan;
- beschrijving systeem van intercollegiale toetsing.

Indienen als bijlagen 7, 8, 9 en 10.

2.4.2. Minimale bezetting

Van belang is dat de organisatie qua personele bezetting een minimale waarborg biedt voor de

continuïteit van de dienstverlening. Uitgangspunt is dat Jobcoaches elkaar kunnen vervangen en vakmatig onderling kunnen afstemmen (intervisie, intercollegiale toetsing). Een capaciteit van twee fulltime (36/38 uur) Jobcoaches of meerdere parttime Jobcoaches die bij elkaar opgeteld twee fulltime functies invullen, is een minimale voorwaarde om vervanging en onderlinge afstemming goed te kunnen borgen. Voor het voldoen aan de eis van minimale bezetting tellen personen die als ZZP'er op basis van een overeenkomst van opdracht werkzaam zijn niet mee.

Mede gelet op erkenningseis 2 en de bepaling inzake de minimale bezetting, kunnen individuen niet door UWV als erkende Jobcoachorganisatie worden erkend.

Aanbieder dient (indienen als bijlage 11) informatie te verstrekken (zoals arbeidsovereenkomsten, uitzend-, inleen- of detacheringsovereenkomsten) waaruit blijkt hoeveel Jobcoaches voor aanbieder werkzaam zijn, het aantal uren dat zij als Jobcoach worden ingezet en de duur van de arbeidsovereenkomst (bepaalde of onbepaalde tijd). Zet een aanbieder een Jobcoach in met wie hij bijvoorbeeld een detacheringsovereenkomst heeft gesloten, dan dienen zijn taken en de omvang en de duur uit deze overeenkomst te blijken.

UWV kan aanbieder nadere informatie vragen ten aanzien van de continuïteit van de personeelsbezetting.

2.4.3. Beschrijving werkproces

Een Jobcoachorganisatie is voor de klant bereikbaar en beschikbaar. Zo kan hij actueel inspelen op de begeleidingsvraag van de klant. Een aanbieder voegt bij zijn aanvraag een interne beschrijving (bijlage 12) toe. In deze beschrijving zet aanbieder uiteen hoe hij zaken met betrekking tot bereikbaarheid, beschikbaarheid en continuïteit van de Jobcoaching heeft geborgd. Tevens maakt aanbieder inzichtelijk hoe hij zijn procedures rondom aanvraag en declaratie heeft ingeregeld. De interne beschrijving bevat minimaal de volgende normvoorschriften:

– aanbieder is tijdens kantooruren (van 8.00 uur tot en met 17.00 uur) telefonisch bereikbaar;
– de Jobcoach is tijdens werkdagen binnen 24 uur oproepbaar;
– aanbieder zorgt in geval van ziekte en vakantie van de Jobcoach voor vervanging.

2.4.4. Beheersing Nederlandse taal

Een Jobcoach heeft zowel contact met werkgevers als zijn klanten. Naast de ondersteunende rol bij de uitvoering van de werkzaamheden van de klant kan hij een verbindende schakel zijn tussen de klant en zijn werkgever. Om deze reden dienen de Jobcoaches de Nederlandse taal in woord en geschrift goed te beheersen.

2.5. Privacyreglement

De aanbieder krijgt – om de Jobcoaching te kunnen uitvoeren – toegang tot vertrouwelijke informatie over zowel de klant als de werkgever. Aanbieder heeft daarom bij de uitoefening van de Jobcoaching een geheimhoudingsplicht, die zijn grondslag vindt in artikel 74 van de Wet Suwi. Daarnaast is op de verwerking van de persoonsgegevens door aanbieder de Wet bescherming persoonsgegevens (Wbp) van toepassing. Aanbieder dient de bepalingen uit deze wet strikt na te leven. Aanbieder beschikt over een privacyreglement waarin beschreven staat op welke wijze er uitvoering wordt gegeven aan de navolgende bepalingen:

– de op de klanten betrekking hebbende gegevens worden uitsluitend verwerkt voor zover dit noodzakelijk is voor de uitvoering van de Jobcoaching;
– aanbieder draagt er zorg voor dat van elke medewerker, die bij de uitvoering van de Jobcoaching door aanbieder betrokken is, een ondertekende geheimhoudingsverklaring aanwezig is die voorzien is van de datum waarop deze is ondertekend. Deze geheimhoudingsverklaringen kunnen desgewenst worden ingezien door UWV;
– aanbieder draagt zorg voor passende technische en organisatorische maatregelen om de persoonsgegevens van klanten en werkgevers te beveiligen tegen vernietiging, hetzij per ongeluk hetzij onrechtmatig, tegen toevallig verlies, vervalsing, niet-toegelaten verspreiding of toegang, niet-toegelaten vermenigvuldiging dan wel tegen enige andere vorm van onwettige verwerking;
– aanbieder geeft de klant en werkgever inzage in de verwerking van persoonsgegevens die klant en/of werkgever betreffen. Aanbieder informeert klant en werkgever op welke wijze inzage kan worden verkregen;
– de geheimhoudingsplicht van artikel 74 Wet Suwi is op aanbieder van toepassing en dient daarom door aanbieder te worden nageleefd. De geheimhoudingsplicht is niet alleen van toepassing op de medewerkers die in dienst zijn van aanbieder maar op alle medewerkers die bij de uitvoering van de opdracht betrokken zijn (dus ook medewerkers die door aanbieder worden ingehuurd). De plicht tot geheimhouding en naleving van de Wbp duurt voort nadat de werkzaamheden als

Jobcoachorganisatie zijn beëindigd en/of de erkenning door UWV is ingetrokken;
– aanbieder stelt bij aanvang van de Jobcoachperiode zijn privacyreglement ter beschikking aan de klant en de werkgever.

Bij de aanvraag om erkenning stuurt aanbieder zijn privacyreglement (indienen als bijlage 13) mee. Bij de beoordeling van de aanmelding kan UWV nadere vragen stellen over hoe het reglement in de praktijk door de aanbieder wordt nageleefd of nageleefd gaat worden.

2.6. Klachtenreglement

UWV hecht er aan dat aanbieder op een correcte manier met de klanten omgaat. Aanbieder dient daarom te beschikken over een klachtenreglement. Onder een klacht wordt verstaan een schriftelijke melding van ontevredenheid over resultaten en/of dienstverlening van aanbieder.
In het klachtenreglement zijn tenminste de volgende aspecten geregeld:
– de indiener van de klacht krijgt binnen twee weken na ontvangst van de klacht door de aanbieder bericht van ontvangst van de klacht;
– als een klacht niet in behandeling wordt genomen, wordt de indiener van de klacht uiterlijk binnen vier weken na ontvangstdatum hiervan op de hoogte gesteld, met een onderbouwde motivering waarop het besluit is genomen de klacht niet in behandeling te nemen;
– een klacht moet binnen zes weken na de ontvangstdatum zijn afgehandeld;
– de klacht moet worden behandeld door een onafhankelijke medewerker, die zelf niet bij de klacht betrokken is;
– in geval een klager meent dat zijn of haar klacht niet naar behoren is afgehandeld, kan deze klager escaleren naar de arbeidsdeskundige van UWV. Deze mogelijkheid is opgenomen in de klachtenregeling en klagers worden gewezen op het klachtenreglement.

De aanbieder stuurt bij de aanvraag om erkenning zijn klachtenreglement (indienen als bijlage 14) mee. Bij de beoordeling van de aanmelding kan UWV nadere vragen stellen over hoe het reglement in de praktijk door de aanbieder wordt nageleefd of nageleefd gaat worden.

2.7. Uitsluiting

Een aanbieder van wie de erkenning als Jobcoachorganisatie door UWV is ingetrokken, kan gedurende een bepaalde periode niet in aanmerking komen voor erkenning. Dit noemen we de uitsluitingsperiode. In hoofdstuk 4 wordt uiteengezet onder welke omstandigheden UWV de erkenning intrekt. Doet een aanbieder, nadat zijn erkenning is ingetrokken, een nieuwe aanvraag binnen deze uitsluitingsperiode, dan wijst UWV zijn aanvraag af.

ONDERDEEL B

HOOFDSTUK 3 – VERPLICHTINGEN DIE VOORTVLOEIEN UIT DE ERKENNING ALS JOBCOACHORGANISATIE

Aanbieder blijft gedurende de gehele duur van de erkenning voldoen aan de erkenningeisen en aan de in de navolgende paragrafen uitgewerkte verplichtingen. Een aantal verplichtingen is nader uitgewerkt in Bijlage 2.
– Verplichting 1: De Jobcoachorganisatie conformeert zich aan de onder paragraaf 3.1 opgenomen geldende UWV beleidsregels;
– Verplichting 2: De Jobcoachorganisatie heeft geen zakelijke of persoonlijke belangen bij de werknemers die gecoacht worden of bij de bedrijven waar de werknemers die gecoacht worden werkzaam zijn of te werk worden gesteld, zie paragraaf 3.2;
– Verplichting 3: De Jobcoachorganisatie voert een deugdelijke administratie, zie paragraaf 3.3;
– Verplichting 4: De Jobcoachorganisatie besteedt zijn werkzaamheden niet uit, zie paragraaf 3.4;
– Verplichting 5: De Jobcoachorganisatie voldoet aan de eisen die door UWV gesteld worden aan de klanttevredenheid en maakt dat inzichtelijk, paragraaf 3.5;
– Verplichting 6: De Jobcoachorganisatie verleent zijn medewerking aan periodiek overleg en controles, zie paragraaf 3.6;
– Verplichting 7: De Jobcoachorganisatie maakt gebruik van het Jobcoachportaal, zie paragraaf 3.7;
– Verplichting 8: Doorgeven van wijzigingen in de bedrijfsorganisatie, zie paragraaf 3.8.

3.1. Toepasselijkheid Beleidsregels UWV

3.1.1. Protocol Jobcoach

Een Jobcoachorganisatie dient bij de uitvoering van zijn werkzaamheden te voldoen aan de vigerende Beleidsregel Protocol Jobcoach UWV. Dit Protocol Jobcoach bevat onder andere de richtlijnen onder

welke voorwaarden UWV aan een klant Jobcoaching kan toekennen, de intensiteit van de begeleiding en de activiteiten die UWV tot Jobcoaching rekent.

3.1.2. Beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen

Een Jobcoachorganisatie hanteert het tarief Persoonlijke Ondersteuning gehandicapten (bedrag vergoeding per uur exclusief BTW) dat wordt vastgesteld in het kader van de Beleidsregel UWV normbedragen voorzieningen, zoals gepubliceerd in de Staatscourant. UWV stelt de normbedragen periodiek bij.

3.2. Borging onafhankelijkheid als Jobcoachorganisatie

Volgens de methodiek Supported Employment is Jobcoaching een laatste fase van het proces van begeleiding naar duurzaam werk. Daarom zal de Jobcoachorganisatie die de begeleiding op de werkplek verzorgt ook vaak de begeleiding in het traject dat hieraan vooraf gegaan is voor zijn rekening hebben genomen. De Jobcoachorganisatie is dan ook re-integratiebedrijf.
Het komt voor dat de klant werkzaam zal zijn binnen een bedrijfsonderdeel van dezelfde re-integratie- of Jobcoachorganisatie of bij een werkgever die zakelijk en/of persoonlijk verbonden is aan de re-integratie- of Jobcoachorganisatie. Professioneel kan de Jobcoach zijn onafhankelijke rol ten opzichte van de 'werkgever' in dergelijke constellaties niet garanderen.

De combinatie van deze rollen kan leiden tot zeer ernstige (financiële) benadeling van de klant en UWV. Mocht een aanbieder zowel de re-integratieactiviteiten als de Jobcoaching voor een klant willen verrichten, dan dient hij te borgen dat er geen persoonlijke en of zakelijke verbanden zijn met de werkgever waarbij de te begeleiden klant werkzaam is. Op verzoek van UWV dient de Jobcoachorganisatie onverwijld duidelijkheid te verschaffen over eventueel bestaande zakelijke en/of persoonlijke verbanden met werkgevers waar de te begeleiden klanten werkzaam zullen zijn. In een aantal voorbeelden is uitgewerkt of er sprake is van een persoonlijk of zakelijk belang tussen werkgever en een Jobcoachorganisatie.

Voorbeeld 1
De klant heeft een re-integratietraject doorlopen bij re-integratiebedrijf D. Dit bedrijf is onderdeel van holding A. Jobcoachorganisatie E maakt ook deel uit van holding A. De klant wordt door re-integratiebedrijf D geplaatst bij werkgever F. Werkgever F is een transportbedrijf en heeft geen enkele zakelijke of persoonlijke relatie met re-integratiebedrijf D of Jobcoachorganisatie E. Deze constructie voldoet aan de verplichting van onafhankelijkheid.
Voorbeeld 2
De klant treedt in dienst bij uitzendorganisatie/detacheringsbedrijf G. Dit bedrijf is onderdeel van holding A waar ook Jobcoachorganisatie E deel van uitmaakt. Uitzendorganisatie/ detacheringsbedrijf G zendt/detacheert de klant bij Werkgever F. Werkgever F is geen onderdeel van holding A. Werkgever F is de materiële werkgever van de klant; dat betekent dat de klant werkt onder zijn directe leiding en toezicht. Uitzendorganisatie/detacheringsbedrijf G is weliswaar de formele werkgever maar omdat het directe werkgeversgezag bij werkgever F ligt, mag Jobcoachorganisatie E de Jobcoaching verzorgen bij Werkgever F.
Voorbeeld 3
De klant treedt in dienst van Jobcoachorganisatie F. F wil ook de Jobcoaching verzorgen. Jobcoachorganisatie F kan de Jobcoaching niet uitvoeren. Er is geen sprake van een objectieve werkgeversrol.
Voorbeeld 4
De klant hervat het werk bij werkgever K. De broer van werkgever K is een erkende Jobcoachorganisatie. Werkgever K wil zijn broer inzetten als Jobcoach van de klant. Werkgever K mag het Jobcoachorganisatie van zijn broer niet inzetten, omdat dan in ieder geval sprake is van een schijn van belangenverstrengeling. Deze constructie voldoet niet aan de eis van onafhankelijkheid.

3.3. Verplichting tot het voeren van een deugdelijke administratie

UWV stelt eisen aan de administratieve inrichting van een Jobcoachorganisatie. De administratie moet o.a. bestaan uit een administratie waar de personen voor wie het Jobcoaching uitvoert zijn opgenomen, urenadministratie evenals uit een financiële administratie die voldoende waarborgen biedt voor een correcte en adequate vastlegging van gegevens. Alle gegevens moeten controleerbaar zijn met bewijsstukken. Dit om een adequate rapportage, verantwoording en controle over de door de Jobcoachorganisatie uitgevoerde werkzaamheden mogelijk te maken. Om een goede verantwoording te borgen is de Jobcoachorganisatie verplicht om gebruik te maken van het logboek behorende tot de Leidraad Jobcoaching en het door UWV beschikbaar gestelde Jobcoachportaal.

Het klachtenmanagement is onderdeel van het voeren van een deugdelijke administratie. Het klachtenmanagement betreft de wijze waarop een Jobcoachorganisatie met klachten omgaat.

3.4. Uitbesteding Jobcoaching

UWV erkent een aanbieder als Jobcoachorganisatie op zijn bedrijfssituatie. Dit betekent dat een erkenning aan die specifieke rechtspersoon wordt toegekend. Een Jobcoachorganisatie mag om deze reden zijn werkzaamheden niet uitbesteden.

Hierop bestaat één uitzondering. Is er sprake van bijzondere omstandigheden (denk bijvoorbeeld aan langdurige ziekte van één of meer Jobcoaches of overmacht), dan kan de Jobcoachorganisatie bij UWV om dispensatie vragen. Verleent UWV dispensatie, dan kan de Jobcoachorganisatie (deel)activiteiten uitbesteden aan een andere door UWV erkende Jobcoachorganisatie. De uitbesteding kan uitsluitend plaatsvinden als de klant toestemming hiervoor heeft verleend.

De uitbesteding betreft altijd een tijdelijke situatie. In geval van uitbesteding blijft de uitbestedende Jobcoachorganisatie verantwoordelijk voor het correct en rechtmatig uitvoeren van de Jobcoaching. UWV spreekt de uitbestedende Jobcoachorganisatie aan op de status en begeleiding van de klant. Uitsluitend de uitbestedende Jobcoachorganisatie kan de geleverde Jobcoaching in het Jobcoachportaal registreren en bij UWV factureren.

Het inzetten van ZZP'ers middels een overeenkomst van opdracht wordt in het kader van deze Beleidsregel niet beschouwd als uitbesteding.

3.5. Klanttevredenheid

Aanbieder heeft zowel de werknemer als de werkgever als klant. Daarom is het belangrijk dat beiden de dienstverlening van aanbieder waarderen als van toegevoegde waarde en effectief. In die zin dat beiden tevreden zijn over de begeleiding door de Jobcoach en dat het dienstverband, mede door zijn inzet, in stand blijft dan wel wordt uitgebreid. De Jobcoachorganisatie is verplicht om jaarlijks de resultaten van een klanttevredenheidsmeting aan UWV te overleggen.

Zowel de gemiddelde klanttevredenheid van de klant-werknemer als de gemiddelde klanttevredenheid van de klant-werkgever dient minimaal een 6,5 te bedragen op een schaal van 1 tot 10.

3.6. Verlenen van medewerking aan periodiek overleg en controles

UWV en de Jobcoachorganisatie voeren periodiek – en voorts wanneer daartoe aanleiding is, overleg over de kwaliteit van de geleverde Jobcoaching en andere verplichtingen die voortvloeien uit de erkenning. Het initiatief voor een overleg kan zowel van de Jobcoachorganisatie als UWV komen. Het afleggen van bedrijfsbezoeken door UWV behoort tot de mogelijkheden. Een Jobcoachorganisatie verleent in dit verband alle medewerking die redelijkerwijs gevorderd kan worden, binnen een door UWV gestelde redelijke termijn.

Tijdens de controle kan UWV bijvoorbeeld verzoeken om inzage in het dossier van de Jobcoaching van de klant. Ook kan het aantal en de aard van de door de Jobcoachorganisatie ontvangen klachten en de wijze waarop en de termijn waarbinnen hij deze heeft afgehandeld onderwerp van gesprek zijn. Daarnaast is het mogelijk dat zowel de Jobcoachorganisatie als UWV aandachtspunten ter bespreking voordragen.
Zowel UWV als de Jobcoachorganisatie draagt ieder voor zich de eigen kosten van het overleg en brengen elkaar geen kosten in rekening.

3.7. Verplicht gebruik Jobcoachportaal

De informatie die elke Jobcoachorganisatie vastlegt in het urenverantwoordingssysteem, vormt voor UWV grondslag voor het opstellen van (branchebrede) rapportages over de ontwikkelingen in de voorziening Jobcoaching. Op basis van deze ontwikkelingen zal UWV sturing aan de effectieve inzet van Jobcoaching geven.

In dit kader is het van belang dat Jobcoachorganisaties te allen tijde beschikken over actuele afspraken over de inzet en werkwijze van het Jobcoachportaal. UWV publiceert de werkinstructie en de gebruiksafspraken op uwv.nl (respectievelijk "werkinstructies" en de algemene gebruiksvoorwaarden van het urenregistratiesysteem).

Voor Jobcoachorganisaties geldt dat zij verplicht gebruik maken van het Jobcoachportaal. Vanuit dit Jobcoachportaal wordt de individuele aanvraag voor de Jobcoaching van een klant verzorgd,

verantwoording afgelegd over de bestede uren en gefactureerd. Daarnaast houdt de Jobcoachorganisatie zich met het gebruik van het Jobcoachportaal aan de instructies zoals opgenomen in de handleiding van het Jobcoachportaal en leeft deze na.

3.8. Wijziging bedrijfsorganisatie

De Jobcoachorganisatie is verplicht om als erkende Jobcoachorganisatie UWV direct op de hoogte te stellen van een wijziging van de rechtsvorm van zijn bedrijf, een fusie, een wijziging in de aandeelhouders, de aandelenverhoudingen en zijn bestuur. Deze verplichting geldt ook betreffende een wijziging van zijn statutaire domicilie.

UWV beoordeelt of een wijziging van invloed is op de erkenning als Jobcoachorganisatie en/of de dienstverlening voor de klanten.

ONDERDEEL C

HOOFDSTUK 4 – DE MAATREGELEN EN DE INTREKKING

Een aanbieder die als Jobcoachorganisatie is erkend, dient structureel te voldoen aan de erkenningseisen en de verplichtingen zoals opgenomen in deze Beleidsregel in deel A en B. Hoewel een Jobcoachorganisatie de plicht heeft om UWV te informeren over wijzigingen die van invloed kunnen zijn op de erkenning, kan UWV dit ook op eigen initiatief onderzoeken. Op dat moment overlegt de Jobcoachorganisatie – op een daartoe strekkend verzoek van UWV- de relevante bewijsstukken om aan te tonen dat aan de eisen en verplichtingen uit dit Erkenningskader 2016 is voldaan. De Jobcoachorganisatie kan in dit verband ook gevraagd worden inzicht te verschaffen in de bewijsstukken die zij bij zijn aanmelding heeft moeten overleggen. Mocht UWV op basis van de verkregen informatie vaststellen dat niet langer aan de voorwaarden uit het Erkenningskader 2016 wordt voldaan, dan heeft UWV de mogelijkheid om:
– de Jobcoachorganisatie een waarschuwing te geven;
– de Jobcoachorganisatie uit te sluiten van het uitvoeren van Jobcoaching voor nieuwe klanten;
– de erkenning van de Jobcoachorganisatie in te trekken.

4.1. De waarschuwing

UWV kan een Jobcoachorganisatie een waarschuwing geven als UWV vaststelt dat een Jobcoachorganisatie niet (langer) voldoet aan een of meerdere eisen of verplichtingen uit dit Erkenningskader 2016. Het gaat dan om erkenningseisen en/of verplichtingen die administratief gezien eenvoudig zijn te herstellen. Om welke eisen en verplichtingen het gaat, is in tabel 1 opgenomen.
Constateert UWV voor de eerstemaal dat aan een of meerdere van volgende voorwaarden niet is voldaan, dan krijgt de Jobcoachorganisatie een waarschuwing. UWV controleert binnen een daarvoor gestelde termijn, doch uiterlijk binnen 2 maanden na het afgeven van de waarschuwing of de Jobcoachorganisatie zijn verzuim heeft hersteld.

Tabel 1

Voor de eerste maal niet voldaan aan erkenningseis/verplichting	Maatregel
Erkenningseis 2, 3,5 en 6	Waarschuwing met herstel binnen een daarvoor door UWV gestelde termijn, doch uiterlijk binnen 2 maanden
Verplichting 5, 6 en 8	Waarschuwing met herstel binnen een daarvoor door UWV gestelde termijn, doch uiterlijk binnen 2 maanden

4.1.1. Gevolgen van een waarschuwing

Geeft UWV de Jobcoachorganisatie een waarschuwing, dan legt UWV dit in de vorm van een beschikking vast. In deze beschikking legt UWV gelijktijdig de termijn vast wanneer het herstel moet zijn uitgevoerd. Tegen deze beschikking is bezwaar mogelijk. Een Jobcoachorganisatie kan haar werkzaamheden in beginsel blijven voortzetten.

4.2. Uitsluiten van uitvoeren Jobcoaching voor nieuwe klanten

UWV sluit in de volgende 2 situaties een Jobcoachorganisatie uit voor het uitvoeren van Jobcoaching voor nieuwe klanten. Te weten, in het geval een Jobcoachorganisatie:
– voor de *eerste* maal niet voldoet aan een of meerdere van de in tabel 2 genoemde erkenningseisen en/of verplichtingen, of

– voor de *tweede maal* niet voldoet aan een of meer van de in tabel 3 genoemde erkenningseisen of verplichtingen.

UWV legt de uitsluiting voor het uitvoeren van Jobcoaching voor nieuwe klant vast in een beschikking waartegen bezwaar mogelijk is. In dezelfde beschikking legt UWV de Jobcoachorganisatie de verplichting op om een herstelplan op te stellen. In dit herstelplan geeft de Jobcoachorganisatie aan hoe zij weer zal gaan voldoen. UWV bepaalt binnen welke termijn aanbieder weer aan de erkenningseisen en/of verplichtingen dient te voldoen. In de beschikking neemt UWV ook een termijn op voor het indienen van het herstelplan.

De termijn waarbinnen UWV het herstelplan ontvangen dient te hebben, is in de regel maximaal 4 weken vanaf datum dagtekening van de beschikking. De exacte termijn is in de beschikking opgenomen.

De Jobcoachorganisatie krijgt in de regel maximaal 6 maanden – vanaf datum dagtekening van de beschikking – de mogelijkheid wederom aan de eisen en verplichtingen zoals opgenomen in het Erkenningskader 2016 te voldoen. De exacte termijn is in de beschikking opgenomen. UWV monitort de Jobcoachorganisatie op de gemaakte voortgang.

Legt een Jobcoachorganisatie het herstelplan niet binnen de daarvoor gestelde termijn over, dan wordt de erkenning met onmiddellijke ingang ingetrokken. Zie voor verdere informatie paragraaf 4.3.

Tabel 2

Voor de eerste maal niet voldaan aan erkenningseis/verplichting	Maatregel
Erkenningseis 1,4 en 7	Uitsluiten van uitvoeren van Jobcoaching voor nieuwe klanten inclusief opstellen van herstelplan dat binnen de door UWV in de beschikking gestelde termijn moet zijn uitgevoerd. De hersteltermijn bedraagt maximaal 6 maanden.
Verplichtingen 1 tot en met 4 en 7	Uitsluiten van uitvoeren van Jobcoaching voor nieuwe klanten inclusief opstellen van herstelplan dat binnen de door UWV in de beschikking gestelde termijn moet zijn uitgevoerd. De hersteltermijn bedraagt maximaal 6 maanden.

Tabel 3

Voor de tweede maal niet voldaan aan erkenningseis/verplichting	Maatregel
Erkenningseis 2, 3,5 en 6	Uitsluiten van uitvoeren van Jobcoaching voor nieuwe klanten inclusief opstellen van herstelplan dat binnen de door UWV in de beschikking gestelde termijn moet zijn uitgevoerd. De hersteltermijn bedraagt maximaal 6 maanden.
Verplichting 5, 6 en 8	Uitsluiten van uitvoeren van Jobcoaching voor nieuwe klanten inclusief opstellen van herstelplan dat binnen de door UWV in de beschikking gestelde termijn moet zijn uitgevoerd. De hersteltermijn bedraagt maximaal 6 maanden.

4.2.1. Gevolgen van uitsluiten van uitvoeren Jobcoaching voor nieuwe klanten

Sluit UWV de Jobcoachorganisatie uit van het uitvoeren van Jobcoaching voor nieuwe klanten, dan legt UWV dit in een beschikking vast. In deze beschikking legt UWV tevens vast dat een Jobcoachorganisatie een herstelplan moet opstellen, de termijn waarbinnen UWV het herstelplan ontvangen moet hebben, de termijn waarbinnen het herstel moet zijn uitgevoerd en de consequenties voor de uitvoering van de Jobcoaching. In dit herstelplan maakt de Jobcoachorganisatie inzichtelijk hoe zij – binnen de door UWV gestelde termijn – wederom aan de eisen en verplichtingen in het Erkenningskader 2016 zal voldoen. UWV monitort de Jobcoachorganisatie op de gemaakte voortgang.

Dient een Jobcoachorganisatie niet binnen de daarvoor gestelde termijn het herstelplan in, dan wordt de erkenning met onmiddellijke ingang ingetrokken. Zie voor verdere informatie paragraaf 4.3.

Een Jobcoachorganisatie zet haar werkzaamheden uitsluitend blijven voort voor klanten die al Jobcoaching krijgen van de Jobcoachorganisatie. Voor deze klanten kunnen lopende Jobcoachperioden worden afgerond en de begeleiding in eventuele daaropvolgende Jobcoachperioden opstarten. Voorwaarde hierbij is dat het om Jobcoachperioden gaat in dezelfde dienstbetrekking of ingeval van proefplaatsing de daarop aansluitende dienstbetrekking.

Een Jobcoachorganisatie voert dus geen Jobcoaching uit voor nieuwe klanten.
a afloop van de hersteltermijn toetst UWV of de Jobcoachorganisatie weer aan alle erkenningseisen en/of verplichtingen voldoet. Zo ja, dan blijft de erkenning als Jobcoachorganisatie op grond van het Erkenningskader 2016 gehandhaafd.

Jobcoachorganisatie voldoet niet

Voldoet een Jobcoachorganisatie na de hersteltermijn nog steeds niet aan de voorwaarden van het Erkenningskader 2016, dan trekt UWV de erkenning in onder vermelding van de van toepassing zijnde intrekkingsgrond. Zie in dit verband onder paragraaf 4.3.

4.3. Intrekking van de erkenning

Als er sprake is van tekortkomingen van de Jobcoachorganisatie kan de erkenning worden ingetrokken. UWV maakt onderscheid tussen:

a. de onmiddellijke intrekking van de erkenning in geval van zeer ernstige tekortkomingen;
b. de intrekking ingeval van overige tekortkomingen;
c. faillissement.

Als de Jobcoachorganisatie meer uren declareert dan waar recht op bestaat, is er naar het oordeel van UWV sprake van een zeer ernstige tekortkoming. In dit geval wordt de erkenning met onmiddellijke ingang ingetrokken.
Constateert UWV bij herhaling dat een Jobcoachorganisatie niet heeft voldaan aan een of meerdere erkenningseisen en/of verplichtingen dan kan UWV eveneens de erkenning intrekken. Een voorbeeld hiervan is dat een Jobcoachorganisatie niet meewerkt aan controles en bedrijfsbezoeken.

4.3.1. Gevolgen van intrekking van de erkenning

Trekt UWV de erkenning in, dan legt UWV dit in een beschikking vast. Tegen deze beschikking is bezwaar mogelijk.

a. *Onmiddellijke intrekking van de erkenning*
   Is er sprake van zeer ernstige tekortkomingen dan trekt UWV de erkenning met onmiddellijke ingang in. Is er sprake van een onmiddellijke intrekking, dan:
   – moet de Jobcoaching met ingang van de datum van intrekking worden beëindigd;
   – mag de Jobcoachorganisatie noch lopende Jobcoachperioden noch nieuwe Jobcoachperioden uitvoeren;
   – is het Jobcoachportaal met ingang van datum intrekking van de erkenning niet meer toegankelijk voor de Jobcoachorganisatie.
   De Jobcoachorganisatie moet meewerken aan de overdracht van klanten aan een andere door UWV aangewezen Jobcoachorganisatie.
b. *Intrekking van de erkenning*
   Trekt UWV de erkenning in wegens overige tekortkomingen, dan kan UWV de Jobcoachorganisatie toestaan om de al lopende Jobcoachperioden, waarvoor al een beschikking is afgegeven, af te ronden. Binnen maximaal 6 maanden na datum intrekking erkenning is de Jobcoaching beëindigd. De Jobcoachorganisatie mag geen nieuwe Jobcoachperioden meer opstarten. Onder nieuwe Jobcoachperioden verstaan we aanvragen voor nieuwe klanten, evenals vervolgaanvragen voor al bestaande klanten in dezelfde dienstbetrekking al dan niet voorafgegaan door een proefplaatsing. Indien een Jobcoachorganisatie, ondanks het besluit van UWV tot intrekking van zijn erkenning, Jobcoachperioden mag afronden, wordt dit expliciet in het besluit tot intrekking van de erkenning vermeld.

Uitsluiting van nieuwe erkenning
   Voor beide vormen van intrekking geldt dat UWV een termijn bepaalt, waarbinnen UWV een aanvraag voor een hernieuwde erkenning niet honoreert. De duur van deze termijn – de uitsluitingsperiode genoemd – wordt eveneens in de beschikking vastgelegd. In paragraaf 4.4. wordt de uitsluitingsperiode toegelicht.

c. *Faillissement*
   Door faillissement wordt niet meer voldaan aan de erkenningseisen (zie erkenningseis 1). De erkenning is niet overdraagbaar.

4.4. Uitsluitingsperiode voor nieuwe aanvraag om erkenning

Intrekking van een verleende erkenning vindt haar grondslag in het niet voldoen aan één of meer eisen of voorwaarden van het Erkenningskader 2016. Afhankelijk van de reden van de intrekking geldt een uitsluitingsperiode van drie maanden tot één jaar waarbinnen een nieuwe aanvraag om erkenning van een aanbieder niet voor honorering in aanmerking komt. Wordt binnen die periode een nieuwe aanvraag om erkenning ingediend, dan wordt deze afgewezen.

4.4.1. Duur uitsluitingsperiode

In de onderstaande tabel is inzichtelijk gemaakt wat de duur van de uitsluitingsperiode is, afgezet per de erkenningseis en verplichtingen waaraan niet is voldaan.

Tabel 4

Niet voldaan aan erkenningseis of verplichting	Uitsluitingstermijn nieuwe aanvraag
Erkenningseis 2, 3,5 en 6 Verplichting 5, 6 en 8	3 maanden
Erkenningseis 1,4 en 7 Verplichtingen 1 tot en met 4 en 7	12 maanden

Stelt UWV voor meerdere eisen vast dat de Jobcoachorganisatie niet voldoet, dan geldt altijd de langste uitsluitingstermijn. Bij het niet voldoen aan meerdere eisen waarvoor ieder apart een uitsluitingstermijn van 12 maanden geldt, dan geldt te allen tijde deze termijn van 12 maanden.

4.4.2. Recidive

In het geval dat door UWV binnen vijf jaar na intrekking van de erkenning een 2e of daarop volgende keer wordt geconstateerd dat een Jobcoachorganisatie niet voldoet aan de erkenningseisen of verplichtingen (recidive) – en UWV als gevolg daarvan heeft besloten de erkenning in te trekken – zal UWV de termijn waarbinnen de Jobcoachorganisatie niet in aanmerking komt voor honorering van een aanvraag, verlengen. In de navolgende tabel zijn hiervoor per erkenningseis en verplichting de termijnen aangegeven. Dient een Jobcoachorganisatie binnen deze periode een aanvraag in, dan leidt dit tot een afwijzend besluit.

Tabel 3 - Duur intrekking erkenning bij 2e of daarop volgende constatering niet-voldoen

Niet voldoen aan eis	Uitsluitingstermijn nieuwe aanvraag
Erkenningseis 2, 3,5 en 6 Verplichting 5, 6 en 8	6 maanden
Erkenningseis 1,4 en 7 Verplichtingen 1 tot en met 4 en 7	24 maanden

Stelt UWV voor meerdere eisen en/of verplichtingen vast dat de Jobcoachorganisatie niet voldoet, dan geldt altijd de langste uitsluitingstermijn. Bij het niet voldoen aan meerdere eisen waarvoor ieder apart een uitsluitingstermijn van 24 maanden geldt, dan geldt te allen tijden deze termijn van 24 maanden.

ONDERDEEL D

HOOFDSTUK 5 – DE AANVRAAG

De ontvangen aanvragen tot erkenning beoordeelt UWV op het voldoen aan de Erkenningseisen. Voor een aantal Erkenningseisen geldt dat de aanbieder een bijlage bijvoegt.

5.1. Niet correct aanleveren van gevraagde stukken

Het aanvraagformulier is volledig ingevuld, gedateerd en ondertekend. Tevens moeten alle gevraagde bijlagen actueel zijn en zijn bijgevoegd. Voor een aantal bijlagen geldt dat zij niet ouder mogen zijn dan een bepaald aantal maanden op datum indiening van de aanvraag. De vereiste bijlagen zijn beschreven in de onderstaande conformiteittabel, die een aanbieder kan gebruiken als check om de volledigheid van zijn aanvraag te controleren.

UWV kan van de aanbieder nadere informatie verlangen, als dat nodig is voor de beoordeling van de aanvraag. Indien de aanvraag niet aan bovengenoemde eisen voldoet, stelt UWV conform artikel 4:5 Awb de aanbieder in de gelegenheid de aanvraag binnen een termijn van twee weken na dagtekening van de brief waarin om nadere informatie wordt gevraagd, aan te vullen. Wanneer de aanbieder na het verstrijken van die termijn niet aan de gestelde eisen voldoet, kan het UWV de aanvraag op grond van artikel 4:5 Awb buiten behandeling laten.
Indien een aanvraag buiten behandeling is gelaten op basis van artikel 4:5 Awb, staat het aanbieder vrij om op een later moment een nieuwe aanvraag in te dienen.

5.2. Beslissing UWV

UWV besluit in beginsel binnen maximaal acht weken na datum ontvangst van de aanvraag of het de aanbieder erkent voor het uitvoeren van Jobcoaching op grond van het Erkenningskader 2016. Dit wordt in een beschikking vastgelegd. Tegen deze beschikking staat bezwaar open.
Als na beoordeling van de (volledige) aanmelding door UWV wordt vastgesteld dat aanbieder voldoet aan de voorwaarden in het Erkenningskader 2016, dan wordt hij erkend als Jobcoachorganisatie.

Als niet is voldaan aan de Erkenningseisen wordt de aanbieder niet erkend.
Mocht UWV een aanbieder niet erkennen als Jobcoachorganisatie dan kan een aanbieder weer een nieuwe aanvraag indienen. Een nieuwe aanvraag is uitsluitend zinvol in het geval de reden waarom erkenning niet heeft plaatsgevonden niet langer van toepassing is.

5.3. Duur van de erkenning

Erkenning wordt verleend voor een periode van vijf jaar. Na ommekomst van de periode van vijf jaar waarvoor een erkenning als Jobcoachorganisatie is verleend, moet een Jobcoachorganisatie opnieuw de erkenning als Jobcoachorganisatie aanvragen.

BIJLAGE 1

Tabel van toepassing zijnde bijlagen

In onderstaande tabel zijn de bijlagen opgenomen, die bij de aanvraag dienen te worden gevoegd. Zonder deze bijlagen is de aanvraag niet compleet.

Paragraaf	Omschrijving document	Eis aan document
2.1 Betrouwbaarheid van de Aanbieder tot erkenning als Jobcoachorganisatie	Verklaring van griffier van de rechtbank (bijlage 1) Verklaring omtrent Gedrag (bijlage 2) Verklaring van de inspecteur der Rijksbelastingdienst (bijlage 3)	Niet ouder dan twee maanden op datum indiening van de aanmelding
2.2 Inschrijving Kamer van Koophandel	Uittreksel Kamer van Koophandel (bijlage 4) Indien van toepassing Organogram (bijlage 5) inclusief overzicht van bestuurders	Niet ouder dan twee maanden op datum indiening van de aanmelding
2.3 Bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering	Kopie polis of verklaring verzekeraar of tussenpersoon (bijlage 6)	Verklaring verzekeraar of verzekerings-tussenpersoon op datum indiening van de aanmelding niet ouder dan 2 maanden
2.4 Kwaliteit van de Jobcoaching	Vakbekwaamheid personeel (bijlage 7,8,9 en 10) Overeenkomsten waaruit minimale bezetting blijkt (bijlage 11) Intern werkproces (bijlage 12)	
2.5 Privacyreglement	Kopie privacyreglement (bijlage 13)	
2.6. Klachtenreglement	Kopie klachtenreglement (bijlage 14)	

BIJLAGE 2

Uitwerking eisen en verplichtingen

In deze bijlage wordt verdere uitleg gegeven aan de in het Erkenningskader onderdeel A en B genoemde eisen en verplichtingen, waarbij aan de Jobcoachorganisatie voorwaarden worden gesteld ten aanzien van de verantwoording gedurende de looptijd van de erkenning. Afstemming over deze eisen en verplichtingen vindt periodiek plaats tussen de Jobcoachorganisatie en de accounthouder van UWV, de contractdeskundige.

Doel

Het doel van de bijlage is om een uitwerking van de eisen en verplichtingen te geven op de punten waarop de nadruk ligt in de periodieke afstemming met UWV. Voor een aantal verplichtingen zijn normen gesteld waaraan minimaal voldaan dient te worden. Alleen die eisen en verplichtingen zijn opgenomen, waarbij uitleg wordt gegeven op welke wijze UWV deze monitort.

De Jobcoachorganisatie en UWV spannen zich wederzijds in om de kwaliteit en de continuïteit van de Jobcoaching te waarborgen en over en weer afspraken vast te leggen over de bewaking en verbetering van de samenwerking.

Onderdeel A Eisen

Eis 4:

Kwaliteit van de Jobcoaching

De Jobcoachorganisatie dient gedurende de looptijd van de erkenning vakbekwaam personeel in dienst te hebben en een minimale bezetting te hebben. UWV toetst periodiek of aan deze eis voldaan blijft worden, hierbij kunnen overeenkomsten of andere stukken opgevraagd worden waarmee dit wordt aangetoond. Wanneer er nieuw personeel (Jobcoach) in dienst treedt kan UWV stukken opvragen waarmee wordt aangetoond dat de nieuwe Jobcoach vakbekwaam is, of hoe hij vakbekwaam wordt gemaakt. Dit geldt ook ten aanzien van ZZP'ers.

Onderdeel B Verplichtingen

Verplichting 2:

Borging onafhankelijkheid als Jobcoachorganisatie

De Jobcoachorganisatie heeft geen zakelijke of persoonlijke belangen bij de werknemers die gecoacht worden of bij de bedrijven waar de werknemers die gecoacht worden werkzaam zijn of te werk worden gesteld, zie paragraaf 3.2.
Een Jobcoachorganisatie kan op verzoek een beoogde constructie, waarbinnen de Jobcoaching plaatsvindt, ter toetsing aan UWV voorleggen of deze voldoet aan de borging van onafhankelijkheid. Bij de beoordeling op deze verplichting betrekt UWV de informatie die is verstrekt in het kader van de onder 2.2 genoemde informatie. UWV behoudt zich het recht voor om de Jobcoachorganisatie hierover nadere vragen te stellen of zelf onderzoek in te stellen.

Verplichting 3:

Verplichting tot het voeren van een deugdelijke administratie

Administratie

De administratie borgt dat gegevens van de bedrijfsvoering, financiële gegevens en gegevens over de begeleiding van de klant (digitaal) worden vastgelegd. Alle gegevens zijn controleerbaar met bewijsstukken zodat verantwoording en controle mogelijk is. De informatie moet te allen tijde voor UWV inzichtelijk gemaakt kunnen worden, of op aanvraag aangeleverd kunnen worden. Op welke wijze de gegevens worden gepresenteerd wordt in onderling overleg bepaald. Onder deugdelijke administratie wordt minimaal verstaan:

De administratie wordt gevoerd op basis van door UWV verstrekt:
– burgerservicenummer (bsn);
– inkoopordernummer (indien van toepassing, zie toekomstige ontwikkelingen).

Personeelsadministratie van Jobcoaches

- volledige personeelsadministratie van alle bij de Jobcoaching betrokken personeelsleden, inclusief functie en dienstverband;
- verzuim en verlof registratie/administratie van de Jobcoaches.

Doorlooptijden van de (vervolg) aanvragen

- doorlooptijd wordt berekend vanaf datum indiensttreding tot ontvangstdatum van de aanvraag bij UWV;
- overzicht van ingediende incomplete aanvragen.

Resultaten van begeleiding per Jobcoachperiode

Jobcoachorganisatie is in staat om inzicht te geven in de resultaten die behaald zijn:
- klant is werkzaam zonder begeleiding;
- klant is werkzaam bij werkgever en vervolgaanvraag is gebaseerd op een lichter regime;
- klant is werkzaam bij werkgever en vervolgaanvraag is gebaseerd op een gelijkblijvend regime;
- klant is werkzaam bij werkgever en vervolgaanvraag is gebaseerd op een hoger regime;
- klant is werkzaam met begeleiding van werkgever onder wiens directe leiding en gezag hij zijn werkzaamheden uitvoert;
- klant is niet meer werkzaam.

Aantal klachten

Jobcoachorganisatie is in staat om inzicht te geven in de achtergronden, doorlooptijden en uitkomsten van de behandelde klachten.
- aantal ingediende klachten;
- aantal klachten dat niet in behandeling is genomen;
- specificatie van de aantal afgehandelde klachten inclusief doorlooptijden;
- specificatie van te laat afgehandelde klachten inclusief reden.

Financiële administratie

De Jobcoachorganisatie is verplicht om een sluitende financiële administratie te voeren. Op verzoek van UWV is de Jobcoachorganisatie in staat ten minste de volgende gegevens inzichtelijk te maken:
- datum ingediende facturen en de betaaldatum door UWV;
- ontvangen verzoeken creditfacturen en datum ingezonden creditfacturen aan UWV;
- openstaande facturen die niet binnen de betaaltermijn van 30 dagen door UWV zijn betaald.

Facturatie

Factuurmomenten

Tot aan het moment dat UWV een positieve beschikking aan de klant heeft afgegeven over de inzet van Jobcoaching, draagt de Jobcoachorganisatie het economische risico van de inzet van de Jobcoaching. Dit geldt voor elke (vervolg)aanvraag voor een Jobcoachperiode.

Nadat door UWV een positieve beschikking aan de klant op zijn aanvraag is gegeven, stuurt de Jobcoachorganisatie op een moment naar keuze zijn eerste factuur. In totaal kan de Jobcoachorganisatie per Jobcoachperiode maximaal 2 facturen versturen. Zijn eerste factuur betreft de door hem uitgevoerde werkzaamheden vanaf de 1^{e} dag van aanvang van de Jobcoachperiode tot aan het moment van facturering.

Deze werkzaamheden moeten zijn geregistreerd en verantwoord in het Jobcoachportaal. Een Jobcoachorganisatie kan uitsluitend die uren factureren die ook daadwerkelijk aan Jobcoaching zijn besteed in de tijdsperiode waarop de factuur betrekking heeft. Een en ander onder voorwaarde dat deze uren in het Jobcoachportaal zijn geregistreerd en verantwoord.

De 2^{e} factuur (ofwel eindfactuur) stuurt de Jobcoachorganisatie uiterlijk binnen 4 weken na beëindiging van de Jobcoachperiode. De eindfactuur beslaat de tijdsperiode vanaf de laatste datum waarover is gefactureerd bij de 1^{e} factuur, tot en met datum einde van de Jobcoachperiode. Ook voor deze eindfactuur geldt dat de werkzaamheden moeten zijn geregistreerd en verantwoord in het Jobcoachportaal.

De norm voor goede facturatie ligt op 95%. Dit betekent dat 95% van de facturen tijdig en volledig zijn ingediend:

Tijdig: Moment voor insturen 1e factuur is vrij. Insturen 2e factuur moet binnen 4 weken na beëindiging jobcoaching.
Volledig: De factuur is ingediend onder vermelding van het BSN van de klant en indien aan de orde het Inkoopordernummer. De factuur beslaat uitsluitend de uren die daadwerkelijk aan Jobcoaching zijn besteed. De factuur voldoet minimaal aan de eisen, die te vinden zijn op www.uwv.nl/zakelijk.

Toekomstige ontwikkelingen digitalisering

UWV is bezig met het continue verbeteren van zijn processen en IT ondersteuning van het Jobcoach- en betaalproces. UWV streeft naar een situatie waarin de uitwisseling van gegevens zoveel mogelijk via elektronische berichtenverkeer geschiedt. UWV houdt het recht om het proces te wijzigen en in te richten van digitalisering van de aanvraag Jobcoaching tot het elektronisch insturen van facturen.

Klachtenmanagement

De Jobcoachorganisatie informeert de klant en werkgever over de wijze waarop hij/zij een beroep kan doen op de klachtenprocedure. De Jobcoachorganisatie stelt bij aanvang van de Jobcoachperiode zijn klachtenreglement ter beschikking aan de klant en de werkgever.

De Jobcoachorganisatie registreert alle door klanten geuite klachten en voegt hier tevens zijn oordeel over gegrond (verwijtbaar aan Jobcoachorganisatie) of niet gegrond aan toe. UWV beoordeelt alle klachten op gegrondheid (verwijtbaar aan Jobcoachorganisatie). Alle gegronde klachten worden besproken in het periodieke overleg met de contractdeskundige. Het oordeel van UWV is hierbij doorslaggevend.
Een gegronde klacht wordt als volgt gedefinieerd:
– Jobcoachorganisatie heeft niet of niet volledig gedaan wat met UWV is afgesproken en wat UWV in dat kader had mogen verwachten (verwijtbaar aan Jobcoachorganisatie).

De norm is dat er maximaal 2 gegronde klachten per kwartaal voor mogen komen. Bij meer dan 2 gegronde klachten dient de Jobcoachorganisatie, binnen 2 weken na het periodieke overleg waarin de klachten zijn besproken, een herstelplan in bij de contractdeskundige.

Verplichting 4:

Uitbesteding Jobcoaching

In het geval een Jobcoachorganisatie dispensatie wil aanvragen om zijn werkzaamheden (tijdelijk) uit te besteden maakt de Jobcoachorganisatie gebruik van het door UWV ontwikkelde formulier. De Jobcoachorganisatie die de opdracht tot uitbesteding heeft aanvaard, rapporteert overeenkomstig de door UWV gestelde eisen en ondertekent de rapportages samen met de uitbestedende Jobcoachorganisatie. Uitsluitend de uitbestedende Jobcoachorganisatie kan de geleverde Jobcoaching in het Jobcoachportaal registreren en bij UWV factureren.

Verplichting 5:

Klanttevredenheidsonderzoek

Een keer per jaar levert de Jobcoachorganisatie een rapportage over de resultaten van het klanttevredenheidsonderzoek. De Jobcoachorganisatie ontvangt na elke jobcoachperiode het beoordelingsformulier ‘Beoordeling ondersteuning jobcoach’ van de werknemer en van de werkgever. De Jobcoachorganisatie draagt zorg voor het bijhouden van de resultaten, legt deze vast in een rapportage en stelt deze aan UWV ter beschikking. De rapportage moet minimaal de volgende onderdelen bevatten:
– een weergave van de cijfers per jobcoachperiode waarbij zowel de cijfers van de werknemer als de cijfers van de werkgever in beeld worden gebracht;
– gemiddeld behaald cijfer uitgesplitst naar de werknemers en de werkgevers;
– een weergave van de score per vraag op de beoordelingsformulieren, gesplitst naar werknemers en werkgevers. Hieruit dient te blijken hoe vaak elk antwoord is gegeven;
– analyse van de resultaten; Conclusies en eventuele acties die worden ondernomen om de tevredenheid te verbeteren.

UWV treedt bij een te laag klanttevredenheidscijfer in overleg met de Jobcoachorganisatie en geeft de Jobcoachorganisatie gelegenheid tot het opstellen van een herstelplan en de uitvoering daarvan.

Verplichting 6:

Verlenen van medewerking aan periodiek overleg en controles

Periodiek overleg

De contractdeskundige bepaalt op basis van een aantal gegevens, zoals de grootte van de Jobcoachorganisatie, hoeveel overleggen er per jaar plaats gaan vinden. De contractdeskundige zorgt voor een planning van deze gesprekken.

Tijdens het overleg staat de uitvoering van de dienstverlening als Jobcoachorganisatie centraal. De contractdeskundige maakt van dit overleg binnen 5 werkdagen een verslag waarin werkafspraken worden vastgelegd.
De punten die besproken worden zijn o.a.:
- door UWV geconstateerde afwijkingen in handelwijze t.o.v. het Erkenningskader 2016 en de Beleidsregel protocol Jobcoach;
- het aantal Jobcoachperioden in relatie tot het aantal beschikbare Jobcoaches;
- tijdigheid aanvragen van klanten ondersteund door de Jobcoachorganisatie;
- verwerkingstijd van de aanvraag tot een beschikking door UWV;
- tijdig en volledig indienen van facturen door de Jobcoachorganisatie;
- afhandeling van facturen en tijdigheid betaling door UWV;
- aantal klachten en reden van de klachten en de afhandeling van klachten;
- ontwikkelingen binnen organisatie van de Jobcoachorganisatie;
- ontwikkelingen bij UWV;
- impact van het voorgaande geconstateerde voor de erkenning;
- voortgang van acties vanuit voorgaande overleggen;
- de ervaringen in de samenwerking Jobcoachorganisatie en UWV.

De prestaties van de Jobcoachorganisatie worden periodiek beoordeeld door de contractdeskundige. Deze legt de behaalde prestaties vast. De beoordeling wordt tijdens het overleg met de Jobcoachorganisatie besproken, tevens wordt dit schriftelijk aan de Jobcoachorganisatie gezonden.

Bereikbaarheid UWV

Vragen over individuele klanten

Vragen die betrekking hebben op individueel klantniveau dient de Jobcoachorganisatie te stellen aan de Uitvoeringskantoren Voorzieningen van UWV.

Jobcoachportaal

Vragen over de werking van het Jobcoachportaal stelt de Jobcoachorganisatie aan **jobcoachportaal@uwv.nl**.

Overige vragen

De contractdeskundige van UWV is aanspreekpunt voor de Jobcoachorganisatie.

Bereikbaarheid Jobcoachorganisatie

De Jobcoachorganisatie is van maandag t/m vrijdag van 8:00 tot 17:00 telefonisch bereikbaar voor UWV. Jobcoachorganisatie zorgt voor een vast contactpersoon voor het overleg met UWV.

Verplichting 8:

Wijziging bedrijfsorganisatie

De Jobcoachorganisatie meldt o.a. (statutaire) wijzigingen per direct aan de contractdeskundige van UWV. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van het wijzigingsformulier dat is te vinden op uwv.nl/zakelijk. Een wijziging kan van invloed zijn op de afgegeven erkenning. De contractdeskundige toetst of er gevolgen zijn voor de erkenning en overlegt indien aan de orde met de Jobcoachorganisatie.

TOELICHTING

UWV draagt verantwoordelijkheid voor de re-integratie van werkzoekenden, ontslagwerklozen en werkzoekenden met een ziekte of handicap. In dat kader heeft UWV onder meer de wettelijke taak om voorzieningen te verstrekken die tot doel hebben om klanten te ondersteunen bij het aan het werk komen of aan het werk blijven. Voor klanten met structureel functionele beperkingen kan op grond van artikel 35, eerste lid, van de Wet WIA en artikel 2:22, eerste lid, van de Wajong de voorziening Persoonlijke Ondersteuning (beter bekend onder de naam Jobcoaching) worden aangevraagd. Deze dienstverlening mag uitsluitend worden geleverd door rechtspersonen die door UWV erkend zijn voor het uitvoeren van Jobcoaching.

In de bijlage bij dit besluit is het Erkennings- en intrekkingskader uitvoering persoonlijke ondersteuning UWV 2016 opgenomen, hierna Erkenningskader 2016 genoemd. In dit Erkenningskader 2016 zijn de voorwaarden opgenomen waaraan rechtspersonen die Jobcoaching willen gaan uitvoeren moeten voldoen. Zij worden dan door UWV erkend in de zin van artikel 18, lid 2 onder c, van het Reïntegratiebesluit.

Tot aan de datum waarop het Erkenningskader 2016 in werking treedt, moesten rechtspersonen om erkend te worden en te blijven, voldoen aan de voorwaarden in een drietal kaders, te weten:
– Het Erkenningskader Uitvoering Persoonlijke Ondersteuning 2012, dit document bevatte de eisen om erkend te worden als Jobcoachorganisatie;
– Het Beleidskader intrekken erkenning als Jobcoachorganisatie, dit document bevatte de maatregelen die UWV kan treffen in geval een Jobcoachorganisatie niet meer aan de voorwaarden voldoet en;
– Het Protocol Jobcoach UWV 2014, waar in het zgn. B-gedeelte de leveranciersafspraken waren opgenomen.

In onderhavige Erkenningskader 2016 heeft UWV voornoemde kaders samengevoegd. Het Erkenningskader Uitvoering Persoonlijke Ondersteuning 2012 (van 7 augustus 2012 zoals gepubliceerd in de Staatscourant nummer 17590) en het Beleidskader intrekken erkenning als Jobcoachorganisatie (van 16 mei 2013 zoals gepubliceerd in Staatscourant 13672) zijn volledig opgegaan in het Erkenningskader 2016. Het Protocol Jobcoach UWV 2014 is vervangen door het Protocol Jobcoach UWV 2016. Het Protocol Jobcoach UWV 2016 bevat uitsluitend nog de voorwaarden waaronder UWV de voorziening persoonlijke ondersteuning inzet (het zgn. A-gedeelte in het Protocol Jobcoach UWV 2014). Het Protocol Jobcoach UWV 2016 wordt gelijktijdig met het Erkenningskader 2016 in de Staatscourant gepubliceerd.
Het Erkenningskader 2016 bevat de volgende voorwaarden:
– De erkenningseisen als een rechtspersoon erkend wil worden als Jobcoachorganisatie;
– De verplichtingen waaraan een Jobcoachorganisatie zich na erkenning moet houden en
– De maatregelen die UWV een Jobcoachorganisatie kan opleggen als deze niet meer voldoet aan een of meerdere erkenningseisen of verplichtingen.

Differentiatie in te nemen maatregelen

Naast de bovengenoemde wijzigingen bevat het Erkenningskader 2016 meer differentiatie in door UWV mogelijk te nemen maatregelen als een Jobcoachorganisatie niet (meer) voldoet aan een of meer eisen of verplichtingen. Ook regelt het Erkenningskader 2016 wanneer een erkenning kan worden ingetrokken. Onder het Erkenningskader Uitvoering Persoonlijke Ondersteuning 2012 kon UWV de Jobcoachorganisatie alleen de verplichting opleggen tot schrijven van een plan van aanpak bij het niet langer voldoen aan een of meer erkenningseisen. Dit plan van aanpak bevatte de acties om binnen een termijn van 6 maanden weer aan de erkenningseisen te voldoen. Na ommekomst van deze 6 maanden werd de erkenning al dan niet gecontinueerd op basis van de uitgevoerde herstelacties. Binnen deze hersteltermijn kon een Jobcoachorganisatie in principe zijn werkzaamheden blijven uitvoeren.

UWV heeft inmiddels de monitoring op de Jobcoachorganisaties ingericht. Het blijkt dat deze maatregel onvoldoende aansluit op de praktijksituaties. Niet alle erkenningseisen en verplichtingen zijn op dezelfde manier te wegen. Om deze reden bevat het Erkenningskader 2016 een 3-tal maatregelen. Afhankelijk van de geconstateerde omissie kan UWV:
– Een waarschuwing geven;
– De Jobcoachorganisatie uitsluiten van het uitvoeren van Jobcoaching voor nieuwe klanten. In dit geval is de Jobcoachorganisatie verplicht ook een herstelplan op te stellen;
– De erkenning (met onmiddellijke ingang) intrekken.
In het Erkenningskader 2016 zijn de op te leggen maatregelen nader uitgewerkt. Daarnaast zijn er kleinere – hoofdzakelijk tekstuele – wijzigingen aangebracht. Deze wijzigingen betreffen een verduide-

lijking of actualisatie van de erkenningseis of verplichting.

B.J. Bruins
Voorzitter Raad van Bestuur UWV